

賃金労働者の労働時間にかんする考察

～労働時間規制の意義とその柔軟化および長時間労働の実態～

近本 佳美

はじめに

賃金労働者の労働環境は、社会の大きな関心事である。なぜなら、労働力人口の約80%の人々が生活の基盤を雇用労働に求めているからである。つまり、大半の人が自らの労働力を使用者に提供し、対価としての賃金を得ることで生活しているのである。また、個人の得た賃金から租税などが支払われ、社会を維持するための費用が拠出されている。その意味で、労働は個人と社会をつなぐ大きな役割を果たしているといえよう。

上述のように、大半の人が労働者として使用者に労働力を提供しているが、そのような労使関係は労働契約を締結することから始まる。資本主義経済の中で、労働者と使用者が労働力を売買することは日常的な出来事である。しかし、労働力という商品は、人間の能力であり、他の商品と異なる資質を持っている。労働者は、労働して得た賃金で生活を送っている。そして、使用者（資本家）は、労働力や資本財を購入して生産活動を行っている。労働者は、より良い労働環境の中で高い賃金を得たいと考える。その一方で、使用者は安い賃金でより多くの労働力を引き出したいと考える。そのような利害対立する両者は、互いに権利と義務を守ることが望まれる。しかし、実際に権利・義務の円滑な遂行は行われておらず、数多くの労働問題が社会の中で脚光を浴びている。

本稿では、労働環境の中でも、労働時間に関する考察をする。労働時間規制の歴史を踏まえて、労働時間規制の意義を見出す。そのうえで、2007年現在、活発に議論されているホワイトカラー・イグゼンプションなどの労働時間規制柔軟化の動きについて検討する。また、サービス残業や過労死などの長時間労働の実態を明らかにし、その解決策を導くことをこの論文の課題としたい。

第一節 労使関係の成立の経緯と定義

1.1 資本制労働関係の始まり

まず、現代の労使関係を明らかにするために資本主義経済体制の成り立ちについてみてみよう。資本主義社会が形成されるためにはいくつかの要件が必要になる。その要件とは、貨幣的富の集積（生産手段の集積）と自由な賃金労働者の存在である。自由な賃金労働者とは、生産手段を持たないために自分の労働力を商品として売らなければいけない人々のことを指す。資本主義社会では生産手段を持つ資本家が賃金労働者の労働力商品を買ってその対価として賃金を支払う。このような資本主義社会が生まれるのに大きな影響を与える出来事にイギリスで起こった「囲い込み運動」がある。第一次囲い込み運動はイギリスで16～17世紀にかけて生じた。その背景には次のようなことが影響している。ヴァスコ・ダ・ガマの東インド航路発見により、東洋商品（胡椒、香料）がヨーロッパに流入し、その支払いには金や銀が使われた。銀はメキ

シコヤペルーから輸入したものであった。新大陸にはヨーロッパから毛織物が輸出された。その結果、毛織物工業が急速に繁栄し、羊毛に対する需要が増加して価格もそれに応じて高騰した。多くの土地所有者はそれまで農民に土地を貸していたが、羊を飼ったほうが儲かると考えて農民を追い出し、耕地を牧場に転化した。そのため、多くの農民が家や土地を失い都市に流出した。また、修道院の解体、封建的家臣団の解体なども起こった。このようにして多くの賃金労働者予備軍が形成された。資本主義は産業革命により確立された。産業革命で J・Hargreaves のジェニー紡績機、Crompton のミュール紡績機に代表される機械が発明された。そのことによって今までは熟練労働者がしていた仕事を機械で行うようになり、単純労働が多くなった。生産の主導権は熟練労働者から機械へと移った。それまでは手作業であったため作れる数量に限りがあったが、大量生産が可能になった。このようにして、資本による支配は確立する。そして、産業革命により手工業者・小農民は没落した。そして、社会は資本家・労働者・土地所有者の三階級に分けられた。

1・2 資本主義の確立と労使関係の定義

上で述べたように成立した資本主義経済体制は、近代社会の経済的基盤である。資本主義経済体制の下では、「物」だけでなく「労働力」も商品化される。これは、労働者の「二重の意味での自由」と呼ばれる。まず、労働者は自分の労働力をどのように処分するかという決定をする自由を持つ。そして、労働者が労働力以外の生産手段を持たないという、生産手段からの自由も持つのである。それに対して、使用者は、生産手段を備えている。そして、労働力を買ひ、自分の持つ生産手段と結合させることで商品を生産し、利潤を獲得する。以上のような特徴を備えた労働者と雇用主との間で労働契約が締結され、労使関係は始まる。その雇用契約は労使双方の自由な合意によって成立するものであるが、対等な二者の間で結ばれるものではないという点に留意したい。労働者の二重の意味での自由に着目して考える。労働者は、誰にどういった条件で労働力を提供するかを自由に決定できるが、誰かに労働力を売ることが賃金を得る唯一の手段である。よって、労働者は生活のために自らの労働力を売らねばならない。つまり、労働者は使用者全体に対して「従属」しているのである。労働契約は、このような不平等な二者の間で締結される契約なのである。

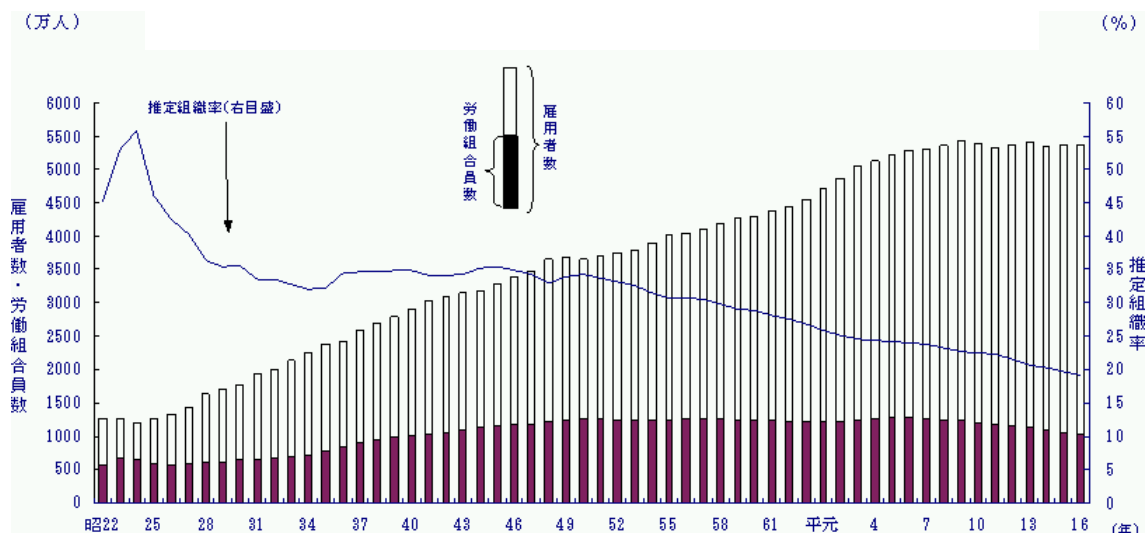
そこで、労働者は労働組合を結成することで使用者に対抗する。労働者個人では立場が弱いですが、数の力で使用者と対等な交渉が可能になるのである。現在、賃金や仕事内容など労働条件を決定する場合は個別に労働者が交渉するのではなく、労働組合と使用者の間で取り決めが行われる。労働組合は、対等な労使間での交渉という点で大きな役割を果たすにもかかわらず、始めから認められたものではない。労働組合は、資本主義体制初期にもたらした労働者の生活苦から自然発生的に生じるが、最初は弾圧された。そして、労働組合が公認されるようになったのは19世紀以後のことである。

日本の労働組合の一般的な形態は、企業別労働組合である。この形態は、欧米などの産業別労働組合に比べて交渉力が弱い。そのため、1955年以降、全国的に統一的な賃金交渉（春闘：春季賃金交渉）を行ってきた。しかし、現在では大幅な賃上げもなく、春闘の存在意義が薄れているといえよう。

さらに、労働組合組織率の低下も生じている。2004年6月の日本の労働組合組織率は、19.2%である。この要因は、非正規労働者の増加だと考えられる。労働組合の対象とする労働者は正

規労働者であるため、非正規労働者は労働組合員とならないのである。労働組合員とならない労働者の例として、外国人労働者やパートタイム労働者が挙げられる。

図表 1 雇用者数、労働組合数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



(出所) 厚生労働省『平成 16 年労働組合基礎調査結果』。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/04/index.html>

外国人労働者の増加

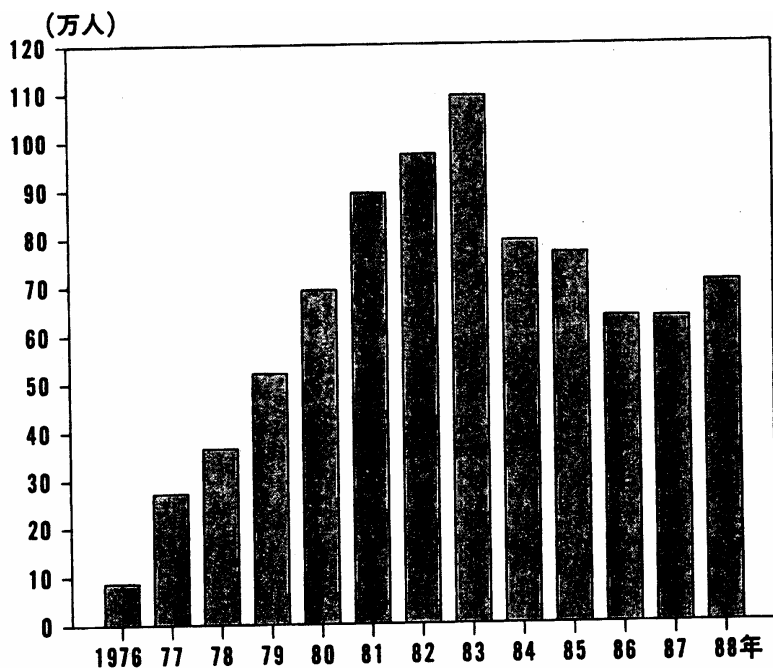
1980 年代以降、外国人労働者が増加している。この要因は、以下のような理由である。日本への労働力輩出国であるアジア諸国は、日本へ労働力供給をする以前、中東諸国へ労働力を供給していた。1973 年、1979 年の石油危機の後、原油価格は大幅に上昇した。そのため、サウジアラビア等中東の国々は豊かになり、砂漠に石油コンビナートや住宅・学校・病院などの建設をした。その結果、多くの労働力が必要になり、その不足した労働力を南ヨーロッパやアジア諸国からの出稼ぎ労働者で賄ったのである。

しかし、その後原油価格の低下に伴って建設の需要が減少する。そして、多くの出稼ぎ労働者たちは、働く場を失った。そのため、80 年代半ばには 40 万人のアジア人で稼いだ労働者が帰国を余儀なくされた。そういった出稼ぎ労働者の失業は、労働者個人だけでなく、国家にまで大きな影響を与えた。例えば、バングラデシュやパキスタンにおける中東への出稼ぎ労働者からの外貨送金は、それらの国の輸出額全体と肩を並べるほどであった。¹ 以上のようにアジア諸国では、行き場を失った労働者が多く存在していたのである。

ちょうどこの時期に、受入国である日本では労働力不足が生じていた。1980 年代半ば以降、日本の好景気はバブル崩壊まで続く。そのような経済状況で日本の労働市場は逼迫し、人手不足が生じていた。

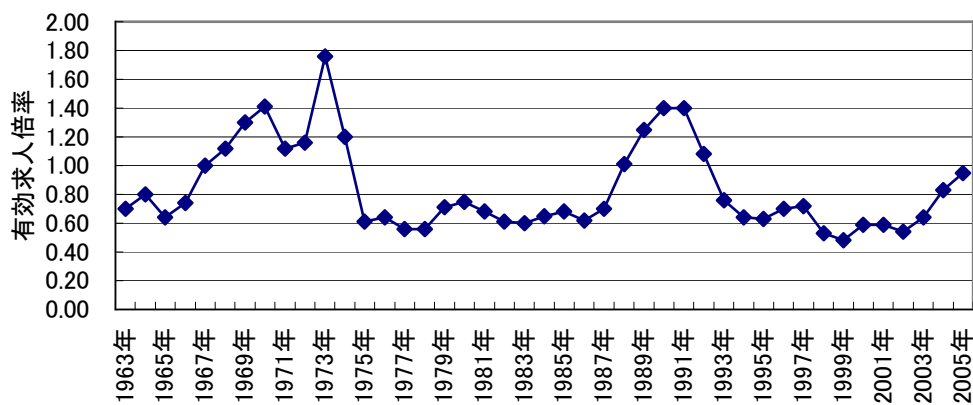
とりわけ、零細産業の建設現場の作業員で欠員が生じていた。ただ、好景気であったことだけがその要因ではない。従来の建設業では、北海道や東北地方からの季節労働者が労働力の調整弁となっていた。しかし、送り出していた地域が経済発展するにつれて、季節労働者はそ

図表2 アジアから中東への出稼ぎ労働者



(出所) 後藤 1993年, p.70.

図表3 有効求人倍率の推移



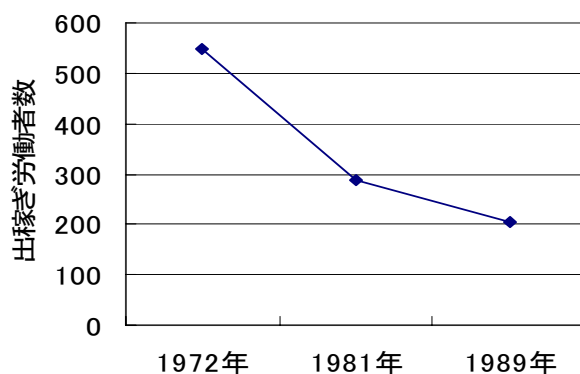
(出所) 厚生労働省 『職業安定業務統計』より作成。

<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/data-rou16/jikei/jikeiretu03.xls>

の地域での雇用機会に恵まれるようになる。そして、国内出稼ぎ労働者は、減少の一途を辿る (図表4参照)。このように日本では、深刻な労働力不足が生じていたのである。

以上のように輩出国の労働力過剰と受入国である日本の労働力不足が同時期に起こり、外国人労働者は増加した。

図表4 国内出稼ぎ労働者数の推移

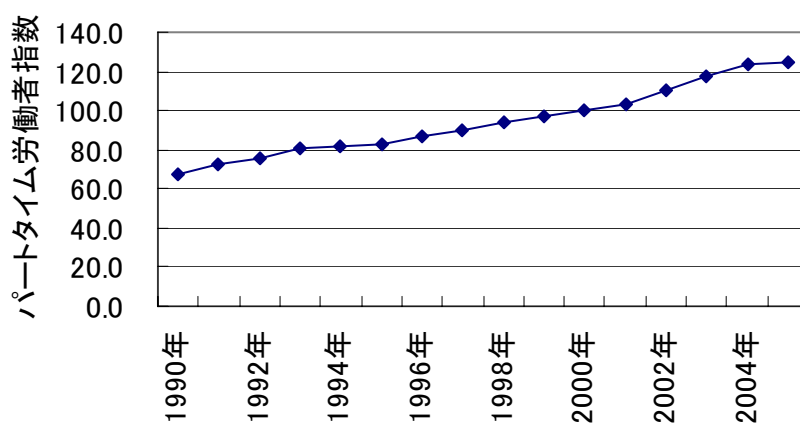


(出所) 後藤 1993年, p.79 より作成。

また、パートタイム労働者などの非正規雇用も増加している。(図表5参照) 労働組合は労働条件改善を使用者に対して交渉するが、企業別労働組合が交渉の対象とするのは正規雇用労働者の労働条件のことであり、現在増加している非正規雇用労働者の労働条件は交渉の対象とならない。

そこで、コミュニテイ・ユニオンと呼ばれる地域ごとにパートタイム労働者や外国人労働者を組織する労働組合も注目を浴びるようになった。このように労働組合も労働形態の変化など、その時代に応じて変化しているのである。

図表5 事業所規模5人以上で就労するパートタイム労働者指数の推移
(2000年を100とした場合)



(出所) 厚生労働省 『毎月勤労調査』より作成。

http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_1_1.html

労使関係の定義

これまで労働者と使用者の関係について論じてきたが、ここで改めて労使関係の定義を行いたい。労使関係とは雇用・仕事・労働をめぐるルール網の網の目のことである²。労使関係の登場人物は大きく分けて3者(労働者・使用者・政府)である。この3者の国民経済・産業・職場における関係を示す。ここでの労働者は労働者一人一人だけでなく、労働組合も入る。使用者の概念も広く事業主はもちろんのこと産業別・業種別経営者団体も入る。例えば日本経済団体連合会も使用者の一つである。政府は法律や政策といった分野を担っている。政府は、労働者の生活保障をする労働基準法³や労使関係の内容枠組みを整備する労働組合法などを定め、労働者と使用者の関係をより平等なものにしている。

第二節 歴史から導出する労働時間規制の目的

2.1 労働時間規制の歴史

第一節では資本主義体制の成立と労使関係の発生について大まかに述べてきたが、第二節では資本主義社会初期の時代に発生した労働者の退廃に対して制定された労働時間規制の歴史に焦点をあてる。産業革命が起こった時期が異なるため、労働時間規制が制定された年代は異なるが、諸外国も日本も同じような3段階の経緯を経る。労働力再生産機能の保護を行う「萌芽期」、労働者一般の保護を行う「成熟期」、労働時間短縮と人事管理の柔軟化を行う「変容期」という3つの段階を経て現在に至る。このような過程の詳細な検討を踏まえて、労働時間規制の目的を考えよう。

2.1.1 諸外国における労働時間法制史

諸外国の労働時間規制—萌芽期

まず、「萌芽期」に制定された法律で忘れてはならないのは1833年イギリスの工場法である。これは、幼児労働の禁止や年少者の労働時間制限を定めたものである。工場法について詳しく述べる前に当時の労働者達の生活の退廃について言及したい。産業革命により生産の主導権が熟練労働者から機械へと変化し、大量生産が可能になったというのは周知の通りである。そして、産業革命は大きな労働問題を引き起こした。自動機械が手工業熟練労働者に変わり作業をしたため手工業熟練労働者は不必要になり、その多くが失業した。失業しなかった者も賃金の大幅引き下げが生じた。作業の機械化が人の行う作業を単純にし、資本家は熟練労働者ではなく、低賃金で雇うことができる人材を求めようになった。そのため、多くの女性労働者や児童労働者が過酷な長時間労働⁴、低賃金、身分的権力的雇用関係を強いられた。その結果、女性労働者や児童労働者の肉体的・精神的退廃をもたらした。この状況は短期的に、あるいは個々の資本から見れば合理的であるようだが、長期的に見ると非合理的である。もし過酷な労働を続けさせたならば、最終的には生産活動に必要な労働力確保が不可能になる。そのため、賃金労働者の無限の支配に関して一定の社会的な歯止めが必要になる。

そして、1833年「工場法」が成立した。工場法では一日の労働時間が規定された。成人労働者は5:30~20:30、13~18歳の少年労働者は12時間以内、9~13歳の児童は8時間以内、9

歳未満の児童は使用禁止、9～18歳および婦人労働者の夜間労働（20：30～5：30）禁止が定められた。また、操業中の工場への立入権、規定や命令を発する権利を与えた工場監督官を任命することで、法律が遵守されているかどうかを調査し、監督する制度が整備された。そして、違反者に対しては、1ポンドないし20ポンドの罰金刑が課された。⁵

上述のような動きはイギリスだけでなく、フランスでも見られる。年少者の労働規制が1841年に行われ、1892年には年少者と女性の労働時間規制を行っている。このように19世紀に制定された労働時間法制は、対象が女性や年少者に限られており、目的は「労働力再生産」にあったのである。この過程での労働時間法制は、将来の労働力となる年少者や労働力の担い手を産む女性を保護する、例外的な措置なのである。

諸外国の労働時間規制－成熟期

次に「成熟期」であるが、この時代に労働時間規制の対象が拡大し労働者一般になる。イギリスでは、1937年の工場法により成年男子労働者が保護の対象となる。第二次世界大戦中は戦時遂行という目的のために、多くの国において労働者保護法が棚上げ状態になる。しかし、戦後になると労働組合の要求もあったことから、再び労働者保護法の整備が進む。この背景にILO（国際労働機関）⁶が存在したことも忘れてはならない。イギリスで戦後に適用された工場法は、1948年に1937年制定の工場法に改正を加えたものである。その内容は多年の経験の堆積であるため複雑を極めるが、衛生、安全、福利、労働災害および職業病、婦人・年少者の労働時間の制限（実労働1日9時間、週48時間）および日曜労働の禁止その他の就業制限、監督制度などが主なものである。⁷成年男子労働者についての労働時間等の規定は存在しないが、これは労働協約によって決定すべきであるという伝統的な考えからである。そして、実際に労働協約によって時間短縮を実現してきたのである。

フランスでは、1906年に日曜休日が原則となり、1919年に1日8時間労働制（週48時間制）、1936年に週40時間労働制が規制される。

これらの法制の目的は、労働者一般の身体保護にある。また、ワーク・シェアリングという考えも反映している。ワーク・シェアリングとは、一人当たりの労働時間を減少させて、より多くの人に仕事を与えようという考えである。

諸外国の労働時間規制－変容期

以上のような過程を経て、労働時間規制は、「変容期」を迎える。この時期は、従来よりワーク・シェアリングに重点が置かれる。そして、「労働時間短縮」と「労働時間柔軟化」が行われる。先進諸国において、このような労働時間短縮への関心が高まるのは、1950年代からである。イギリスやドイツでは、次第に労働協約の締結により、週休二日制が普及する。フランスでは、1968年の学生運動を契機とする5月革命で、政労使間でグルネル協定が締結され、週休二日制と週40時間労働が決められる。2000年に法定労働時間が週35時間に制定される。1970年代には、労働協約による4週間以上の有給休暇が定着する。

また、この時期は労働時間の柔軟化も図られる。労働時間規制の例外が産業部門労働協約によって認められるようになった。その後、企業の労働協約にもその可能性が認められるようになった。このように労働時間規制が、労使交渉によって柔軟化の動きを見せている。この背景には、「人事管理の柔軟性・経済的効率性」の要請と「労使自治・自己決定」の重視が見られる。

2・1・2 日本における労働時間法制史

日本の労働時間規制—萌芽期

日本の労働時間規制の「萌芽期」の先駆けは、1911年工場法である。この労働時間規制について述べる前に日本の産業革命について言及することで、労働者の置かれた状況を把握すべきであろう。日本が資本主義の本源的蓄積過程⁸を終えるのは、1890年頃である。日本の産業革命は、1886～89年にかけて鉄道や紡績などで会社設立ブームが生じたことに始まる。⁹産業革命の中心となったのは紡績業である。そして、資本主義と貿易の発達に伴い、安価な輸入品に押されたり、地租や間接税の負担が増加したりする。そして、農民の窮乏化が進み、労働者へと転化する。当時の工場労働者の大半は繊維産業が占めており、その大部分は小作農など下層農家の子女であった。このようにして、日本においても労働者階級が誕生するが、その労働環境は劣悪であった。長時間労働¹⁰・低賃金といった労働環境の下に労働者は置かれていた。

以上のような状況下、1911年工場法が制定される。これは、日本における労働者保護立法の始まりである。そして、諸外国の労働時間規制同様、その対象は労働力再生産機能を持つ女性や年少者であった点に留意したい。これは、1882年に制定検討が始まり、実際に制定されるまでに30年という実に長い時間を有している。しかし、この法律は不十分であり、実質的には効力がないといっても過言ではなかった。これは、女子と16歳未満の者が対象である。1日11時間労働制や休息时间、月二回の休日が決められていた。法制定後も経営者等の反対に遭い、施行されたのは1916年である。

ここで重視されたのも次世代の労働力となる年少者と労働力を産む女性の保護であり、いわば例外的かつ慈恵的規制であった。

日本の労働時間規制—成熟期

「成熟期」は、1947年の労働基準法である。第二次世界大戦後、国民一般の窮乏化が深刻な状況下に占領軍の民主化政策が行われた時代である。そして、労働者の団結も容認され、1947年に労働基準法が制定される。労働基準法が制定されたことにより労働三法がそろったのであるが、これも占領軍によってもたらされた。「わが国における労働条件の低下・劣悪化は、相対的にせまくなった国際的な労働市場においては、いきおい他国の労働者の労働条件を引き下げる要因となりうるからである。」¹¹

とはいえ、労働基準法の制定の理由を占領軍の民主化政策のみに求めるわけにはいかない。敗戦により、明治以来続いてきた劣悪な労働条件や封建的・身分的制約に対する労働者の不満が表面化したことも労働基準法制定に影響を与えている。

労働基準法は、これまでの工場法と明らかな相違点を有している。これまでのものが慈恵的な観念から制定されたものであるのに対し、労働基準法は生存権理念から制定されたのである。つまり、これまで規制の対象とならなかった成人男子についての規制も行われ、原則8時間労働制が導入された。¹²また、10人未満の工場も原則的に適用されることとなる。これによって、1日8時間労働、休息・休暇保障、年次有給休暇の付与が定められる。ここでは、ILO(国際労働機関)の国際労働基準が参考にされた。日本においても、労働時間規制の成熟期は労働者一般の身体的保護が行われる。

日本の労働時間規制—変容期

「変容期」には、1987年労働基準法改正以降の労働時間規制が当てはまる。この頃、国際的にソーシャル・ダンピングと非難され、日本では長時間労働解消に向けた労働時間短縮が行われる。そして、「人事管理の柔軟化・経済的効率性」と「労使自治・自己決定」の要請から労働時間規制の柔軟化が図られた。

例えば、管理監督者については、労働時間規制の適用除外が定められている。行政の見解では、管理監督者とは「労働条件の決定その他労務管理につき経営者と一体的立場にある者」¹³である。判例を見ると「①労務管理上の使用者との一体性のほか②労働時間管理を受けているか③基本給や手当でその地位にふさわしい処遇を受けているか」¹⁴という点が考慮されている。しかし、その範囲は曖昧なものである。そして、「管理職」という面に着目すると日本の雇用制度の特徴がみえる。日本企業では、昇進管理が他国に比べて遅く、管理職となりうる人が潜在したままであることが多い。例えば、1995年から97年にかけて行われたアンケート結果にはそれが顕著に現れている。昇進の見込みがない人が5割に達する時期の平均が、アメリカでは9.1年、ドイツで11.48年、日本では22.30年である。¹⁵ここから、日本では多くの労働者が管理職となる可能性を持ったままであることが多いといえよう。

2.2 労働時間規制の目的

上述の諸外国と日本の労働時間規制の歴史的経緯をから、以下のような4つの目的が導けよう。①労働者の身体保護②ワーク・シェアリング③人事管理の柔軟性・経済的効率性④労使自治・自己決定という4つである。

上記の4つの目的を分類すれば、①②は労働時間規制を求め、③④は労働時間規制緩和を求めている。一見対立する2つのものをいかに調整していくべきかが課題である。¹⁶

第三節 日本の労働時間規制と労働時間規制柔軟化の動き

3.1 労働時間規制変容期以後の労働時間規制

これまでは、労働時間規制の経緯からその存在意義を見出した。ここでは、日本における変容期以後の労働時間規制と労働時間規制の柔軟化について考察する。

労働時間¹⁷の決定を当事者間での決定に委ねると過度な長時間労働を引き起こす可能性があるため労働基準法で法定労働時間¹⁸を定めている。現行法では一日8時間かつ週40時間と決められている。そして、一日の労働時間が6時間を越える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間¹⁹が与えられなければならないことも規定されている。また、労働者には週に一日の休日と与えられなければならない。しかし、現実には残業なしにすべての仕事をやり遂げることは困難であるため、三六協定の締結と割増賃金の支払いをもって残業を容認している。三六協定は使用者と過半数組合（労働者の過半数をもって組織する労働組合）、あるいは過半数代表者（過半数の従業員代表する者）の間で締結する。残業の必要性、すなわち残業をさせる理由、業務の種類、労働者の数、延長時間の上限などを労働基準監督署に届けなければならない。三六協定で規定できる最大延長時間はかつて青天井であったが、1998年以後は年間360時間以内と定められている。就業規則²⁰に時間外労働を命令されることがあるこ

とが定めており、三六協定が締結されている場合は、事実上労働者は時間外労働を拒否できない²¹。そして、使用者は法定時間外労働に対し割増賃金の支払いが義務づけられている。労働基準法では、時間外労働には2割5分以上5割以内、休日労働には3割5分以上5割以内、深夜労働には2割5分以上5割以内、時間外労働かつ深夜労働には5割以上、休日労働かつ深夜労働の場合は6割以上という規定がある。²²

3・2 労働時間規制柔軟化の動き

しかし、上で述べた管理職の労働時間規制適用除外など労働時間規制の柔軟化も図られている。以下では、労働時間規制柔軟化の例として挙げられる、事業場外労働時間制や裁量労働制と呼ばれる、労働時間のみなし労働時間制について考察していく。

事業場外みなし労働制

この制度は労働者が事業場外²³で働くため、使用者が労働者の労働時間を把握できない場合に適用される制度である。例えば、外回りの営業担当者などが当てはまる。外回りの営業担当者が顧客先を回るという場合、使用者がその労働時間の管理をすることは困難であろう。しかし、何人かのグループで事業場外労働に従事する際にその中に労働時間の管理をする者が含まれている場合は、この制度は適用されない。また、本店など事業場で使用者に具体的指示を受けた後に事業場外で業務に従事する、あるいは携帯電話などで随時使用者の指示を受けながら業務に従事する場合もこの制度を適用することはできない。

裁量労働制

裁量労働時間制は事業場外労働と並ぶ労働時間のみなし労働時間制であるが、裁量労働制はより積極的に労働の質に着目した成果主義の人事制度と結びつく点に違いがある。これは、業務の性質上、使用者が具体的な指示・命令が行えないため、労働者に仕事の具体的なやり方、及び時間配分の判断が任される。裁量労働制は、専門業務型と企画業務型という2つに分類できる。これらは、企業の専門的・創造的業務従事者の処置に活用される。そして、労働時間規制が適さないといわれるホワイトカラーの労働時間管理として注目を浴びている。しかし、その利用率が低いことから、改善すべき点があると指摘される。

専門業務型裁量労働

この制度が適用される労働者は、新商品の研究開発業務や情報処理システムの分析業務、大学における研究者などである。このような職業に従事する労働者には、使用者が具体的な指揮・監督を行うことは困難である。そのため、業務の遂行方法など大幅な裁量が労働者に委ねられる。専門型裁量労働制を導入するためには、以下のような実施要件を満たす必要がある。すなわち、労使協定で①対象業務②1日のみなし労働時間③対象業務の遂行に関して使用者が指示しない④対象労働者の健康および福祉を確保するための措置が使用者が講じる⑤対象労働者からの苦情に関する措置を決議で定めるところにより使用者が講ずる⑥有効期限の定め⑦対象労働者の労働時間の状況の7点を定め、労働基準監督署に届け出なければならない。また、就業規則に専門業務型裁量労働の定めを置く必要がある。²⁴この制度の利用状況は、1.2%である。(2002年厚生労働省「就業条件総合調査」)

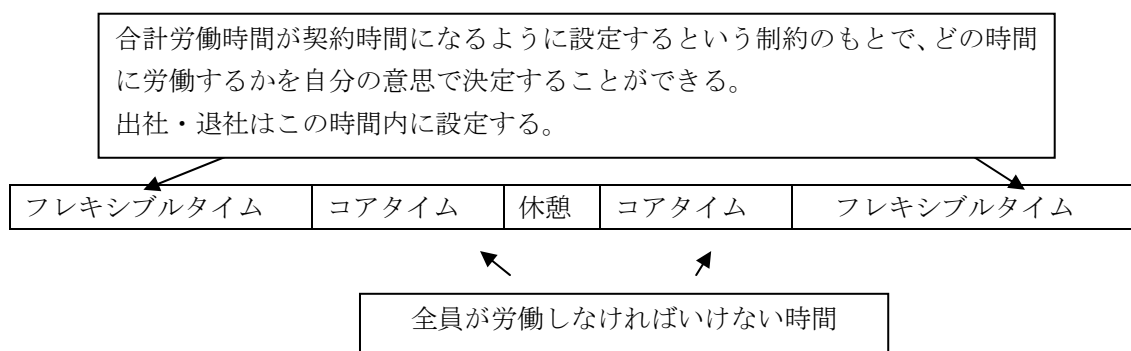
企画業務型裁量労働制

この制度が適用される者は、企業戦略の企画立案や調査・分析といった業務を行う労働者などである。企画業務型裁量労働制は上記の専門業務型裁量労働制の要件より複雑である。詳細は以下の通りである。まず、裁量労働制の対象業務および対象労働者の選定後、労使委員会の設置をしなければならない。労使委員会とは、過半数労働組合もしくは、労働者の過半数を代表する者によって指名された労働者側選任委員と使用者側選任委員によって構成される。この労使委員会委員の5分の4以上の多数による決議を経て、裁量労働規定を就業規則に新設する。その後、労使委員の決議と就業規則変更を労働基準監督署へ届け出を行う。そして、対象労働者の同意を得て、裁量労働制は実施される。また、使用者は裁量労働制導入後に使用者は労働基準監督署に対象労働者の労働時間の状況、健康・福祉措置の実施状況について決議が行われた日から起算して6ヶ月以内に1回、その後は1年ごとに1回に報告しなければならない。²⁵ この制度の利用状況は、0.9%である。(2002年厚生労働省「就業条件総合調査」)

フレックスタイム制

また、裁量労働制ほど柔軟ではないが、フレックスタイム制という制度も存在する。裁量労働制に比べ、労働時間と賃金との連動関係が強い。フレックスタイム制は、清算期間での総労働時間に規制があり、法定労働時間を越える時間は時間外労働となる。その点において、労働時間管理を要する制度である。

図表6 フレックスタイム制（コアタイムを有する）の仕組み



(出所) 山崎 1999年, p.104より作成。

フレックスタイム制とは、労働者が一定の制約のもとで自由に労働時間を設定できる制度である。これは始業および終業時刻を労働者が自ら決定する制度である。一定の期間(1ヶ月が限度)に労働者が労働すべき総労働時間が定められており、その枠内で労働者が始業時間や就業時間の決定を行う。この制度は、1987年に導入された。2002年における、この制度を導入している企業(従業員1000人以上)は32.8%である。このフレックスタイム制は、コアタイムと呼ばれる各労働者が必ず労働しなければならない労働時間を設けるものとそうでないものが存在する。コアタイムを規定するものは以下の通りである。労働時間は、フレキシブルタイムと

コアタイムに分けられる。各労働者は、必ず労働しなければいけないコアタイムとフレキシブルタイムを組み合わせて決められた時間働く。つまり、契約時間からコアタイムをひいた残りの労働時間をそれぞれの労働者がフレキシブルタイムの中からどの時間に労働するかを選択する。(図表6参照)フレックスタイム制が導入された目的は、労働者の労働時間と生活時間の適性配分を可能にすることである。このように、賃金労働者の労働時間と生活時間のバランスのとれた生活の重視が労働時間規制の柔軟化の背景にはあるようである。

3.3 ホワイトカラー・イグゼンプション導入の是非

これまで、様々な労働時間規制の柔軟化について見てきた。そこで、2007年現在、活発に議論されている、ある一定の条件を満たしたホワイトカラー労働者の労働時間規制の適用除外を拡大しようという議論について考えよう。一定の条件とは、①労働時間では成果を適切に評価できない②重要な権限・責任を伴う③仕事のやり方などを使用者に指示されない④年収が相当程度高いという4点である。この制度の対象になると推測される労働者は、管理職の一步手前の人である。²⁶以下では、そういった議論について言及する。

ホワイトカラー・イグゼンプション導入肯定論

まず、労働時間規制は困難であるという議論について触れておく。そもそも1947年に制定された労働基準法は、工場労働者を念頭に置いて作られたものであり、ホワイトカラーには適応しないという意見がある。ホワイトカラーは、労働時間に比例したアウトプットを生産する工場労働者と違い、働き方も多様である。したがって、労働を在社時間という労働時間で測ることは無理であるという考えが生じる。このような労働時間規制の持つ困難さを考慮し、適用除外制度(ホワイトカラー・イグゼンプション)を明確にして、確立していくことは望ましいと指摘する論者がいる。論旨は以下の通りである。

まず、労働者を取り巻く環境の変化について言及したい。経済活動のグローバル化の進展により、多くのホワイトカラー労働者が日本の深夜(欧米の昼間)に労働を行うようになった。そして、IT機器の普及により、会社のみならず、帰宅後にパソコンのメールで仕事のやり取りを行ったり、移動時間に携帯電話で仕事の打ち合わせをしたりすることも可能になった。すなわち、自宅などあらゆる場が仕事場となりうる。こうした状況の中で、ますますホワイトカラーの労働時間と非労働時間が曖昧になっている。

次に、労働時間の弾力化の必要性について述べたい。現行法制では、労働時間の長さが賃金支払いに反映する。そのため、非効率的に長時間働いた者は時間外労働賃金が支払われ、効率的に働いた労働者よりも多く賃金を得ることになる。こういった制度では、効率的に働く優秀な労働者が損をする。このような仕組みは、労働者の働くインセンティブを高めるという点に欠ける。また、労働者の中には、生活のために働きたい、仕事よりも家庭に重点を置いた生活を送りたいと考える者が存在する。その一方で、労働時間にとらわれず、自分の納得のいく仕事をしたい、自由に自分の能力を発揮したいと考える労働者も存在する。このように、労働に対する価値観は、人によって違う。しかし、現行法が想定しているのは、前者であると指摘する。そのため、様々な価値観を持つ人が働きやすい新たな制度が必要であると主張する。新たな制度の創設の必要性は、過労死防止や少子化対策といった観点からも導くことができる。女性の社会進出が進んでいるが、労働時間で賃金が決定されるという制度は女性にとって働きや

すいとはいえない。なぜなら、家庭を持つ長時間労働ができない女性は評価されにくいからである。このような働きにくい環境が少子化を引き起こしており、短時間労働でも労働者の能力が評価される仕組みが必要であるという。以上のようなことから、労働者の自律的な働き方が望まれる。ホワイトカラー・イグゼンプションこそが、労働者の自律的な働き方を可能にし、生活時間と労働時間の調和を考慮した、各労働者の能力や成果を公平に評価する制度なのである。

ホワイトカラー・イグゼンプション導入反対説

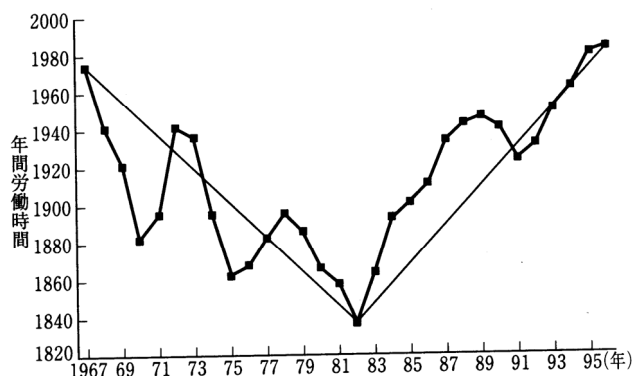
それに対して、ホワイトカラー・イグゼンプションの導入はすべきでないと主張する意見も存在する。論旨は以下の通りである。

ホワイトカラー・イグゼンプションは自律的な働き方を重視するが、「自律的な働き方」は不可能である。ここでいう「自律的な働き方をすることがふさわしい労働者とは、使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることができない者で、かつ、業務量の適正化の視点から、使用者から業務の追加の指示があった場合は既存の業務との調節ができる者」²⁷である。そのような者は、実際には存在しない。労働者は、会社の組織人として労働する以上、納期やノルマなど会社の都合にある程度振り回されるのが当たり前で、自分一人で仕事のやり方や時間配分を決定・調整することは無理であろう。「生活のすべてが会社に支配された状態になりかねないのが、最近のホワイトカラー労働で、ある意味、労働負荷が質的・量的に可視化されやすい工場労働以上に危険が内在しているともいえる。」²⁸

工場労働者は製造ラインで労働が組織されたものであることが目に見えてわかるのに対して、ホワイトカラーは労働時間でその成果を測ることはできないので労働時間規制がなじまないと主張する論者もいる。だが、労働が組織化されておらず可視化できないからこそ、労働時間規制緩和の反対を主張する。以下では、ビル設計管理業務を行っている労働者を具体的事例として考えよう。建設業務は終わりが無い業務である。つまり、完璧に近いより良いものを作ろうと思えば、終止符を打つことなく追求することが可能な業務である。そのような「極める」業務に就いている労働者がポジティブな姿勢であればあるほど、徹夜など長時間労働を行い、過労を引き起こす危険が伴う。とりわけ、人員不足が生じている場合は、その危険性が高い。労働者のポジティブな姿勢は、技能を高めて高付加価値を提供するのに大切であるが、健康破壊をもたらす可能性も同時に存在する。そういった健康破壊防止のために労働時間規制が存在すべきだと主張する。²⁹

そして、ホワイトカラー・イグゼンプションが是認されることによって、それ以外の職種にまで労働時間の否定が広まることを危惧する。上で述べた労働時間規制の目的の①労働者の身体保護が軽視される社会になってしまう危険性がある。さらに、ホワイトカラー・イグゼンプションは、アメリカの制度を日本にも導入しようというものであるが、アメリカでもその規定ゆえに1990年代に長時間労働が増加し、過労死が問題化している。(図表7参照) 以上のようなことから、ホワイトカラー・イグゼンプション導入には反対する。

図表7 アメリカの年間労働時間の動き(25~54歳)



(出所) 森岡 2005年, p.29.

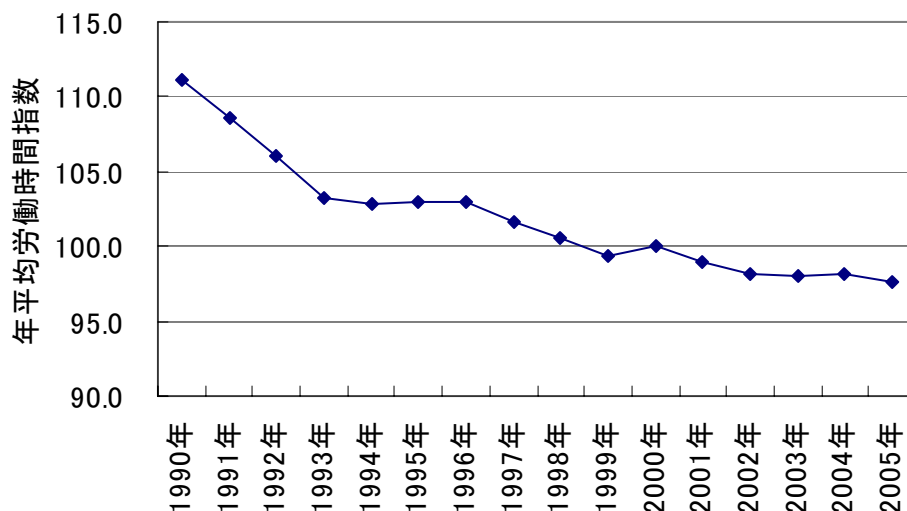
第四節 日本の長時間労働時間の実態

これまで現在の労働時間規制とその適用除外について言及したが、ここでは日本の長時間労働の実態について考えよう。労働時間短縮政策が図られたとはいえ、現在も日本は「働きすぎ問題」を抱えている。サービス残業や低い年次有給休暇取得率は周知の事実であるが、このような現象が、過労死を引き起こしている要因であろう。そこで、長時間労働の実態および年次有給休暇取得の考察と解決策を示したい。

4.1 労働時間数の変化とその要因

日本人は、「働きすぎの仕事人間」といわれてきた。また、日本の労働時間が諸外国に比べて極端に長く、「労働ダンピング」や「ソーシャル・ダンピング」と他国から非難されることもあった。年間総労働時間を国際比較すると、日本が2100時間を越えているのに対してアメリカやイギリスは約1900時間、ドイツやフランスが約1600時間であった。1987年に出された「構造調整の指針」では、目標を年間総労働時間1800時間にすることを記している。そのようなこともあり、日本では1980年代末から1990年代にかけて労働時間短縮政策が採られた。ロナルド・ドーアは次のように述べている。「生活の質向上というのが建前でしたが、もっとも大きな理由は、貿易摩擦交渉にありました。つまり、アメリカの攻撃をかわすことにあったのです。」³⁰1988年に労働基準法を改正し、週40時間制が定められた。1988年に年間総実労働時間は2111時間であったが、2002年には1837時間に短縮している。この数値から、労働時間の大幅短縮がなされたといえよう。しかし、所定内労働時間と所定外労働時間に分けて考えると、短縮された労働時間の多くが所定内労働時間である。所定内労働時間は274時間短縮し、所定外労働時間は52時間短縮している。

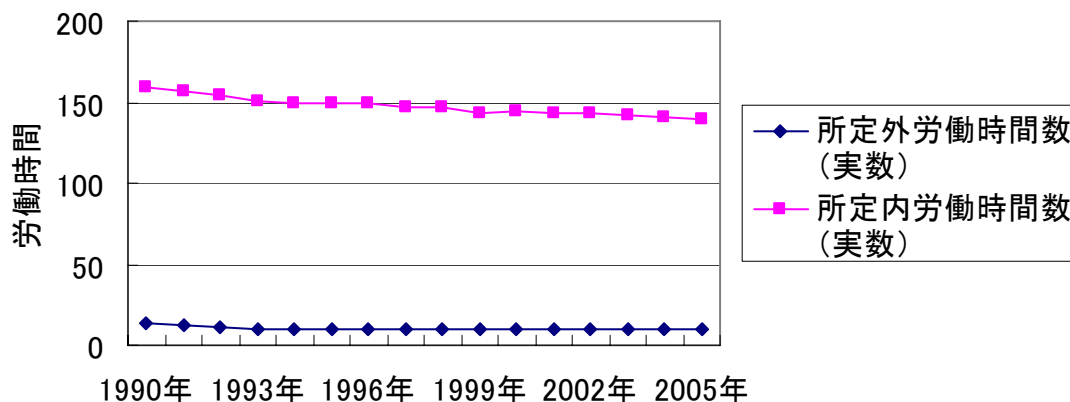
図表 8 事業規模 5 人以上の全労働者の年平均労働時間指数の推移 (2000 年を 100 とする)



(出所) 厚生労働省統計表データベースシステム『毎月勤労統計調査』より作成。

http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_1_1.html

図表 9 全労働者の所定外労働時間数と所定内労働時間数の推移 (1 ヶ月あたりの時間数)



(出所) 労働政策研究・研修機構『毎月勤労調査』より作成。

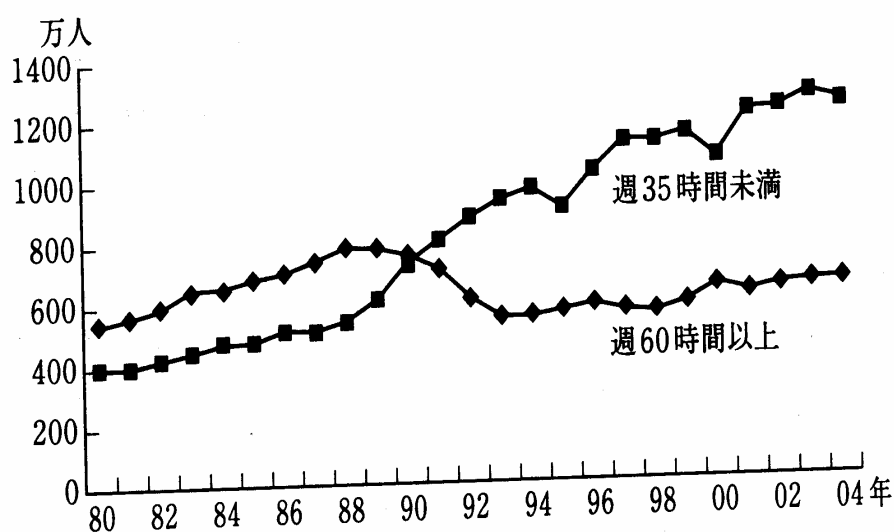
<http://stat.jil.go.jp/jil63/plsql/JTK0600>

また、労働時間の二極化が進行しており、この現象が上記のような労働時間の短縮をもたらしたとも考えられる。つまり、労働者は過酷な働き方をする長時間労働者と短時間労働者に二分しているのである。労働時間の二極化傾向のなかで週 35 時間未満労働者と共に週 60 時間以上働く者が増加している点には注意が必要である。図表 10 を見れば明らかなように、1980 年代には週 60 時間以上働く長時間労働者と週 35 時間未満のパートタイム労働者が共に上昇している。この特徴は、長時間労働者は男性で短時間労働者は女性であった点である。1990 年代に

入り、バブル崩壊後の不況期に残業時間の減少と共に二極化傾向は停止した。しかし、最近再び二極化傾向が強まっている。1993年から2003年までの10年間の両者の就労者数に占める割合は、短時間労働者で18%から24%、長時間労働者で13%から16%に上昇している。

上記のことから一見労働時間短縮政策がなされているとはいえ、それは労働時間の二極化が影響しており、所定外労働問題は解決していないことがわかる。恒常化した所定外労働時間の短縮が、今後の労働時間短縮政策の課題である。

図表10 週60時間以上の長時間労働者数と週35時間未満の短時間労働者数の推移



(出所) 森岡 2005年, p.129.

労働時間の国際比較から明らかになる日本の労働時間の特徴

総務省統計局の労働力調査を用いた年間総労働時間の国際比較をすることで、日本における長時間労働の特徴を見出す。上で労働時間短縮に労働時間の二極化が影響していると述べた。日本の長時間労働の特徴として、フルタイムで働く労働者の性別による労働時間数の大きな違いが挙げられる。とりわけ、男性労働者における長時間労働が深刻である。男性就業者の中核ともいえる正規雇用労働者は年間2000時間以上の長時間労働をしている。最も働きすぎであるといわれる30代の男性労働者は、4人に1人が週60時間以上働いている。労働時間の大きな差は、女性の社会進出が進み共稼ぎ夫婦が増加する現在、生活時間の不均衡をももたらしめている。労働時間と生活時間の均衡を目指すには、男性労働者の長時間労働を改めるとともに、労働力確保という点から女性労働者の就業機会の増進も図られるべきと考える。

図表 11 主要先進国における年間実労働時間の国際比較、性別フルタイム雇用者
(1985～2000年)

		推計			厚労省推計
		1985年	1980年	2000年	2000年
日本	男	2540	2490	2350	1970
	女	2160	2110	2010	
ドイツ	男	1800	1740	1790	1525
	女	1770	1710	1740	
スペイン	男	——	1840	1840	
	女	——	1770	1770	
フランス	男	1810	1810	1810	1589
	女	1740	1730	1740	
イタリア	男	1780	1770	1770	
	女	1640	1620	1620	
英国	男	2020	2070	2060	1902
	女	1800	1830	1850	
米国	男	2220	2240	2240	1986
	女	2040	2060	2070	

(出所) 水野谷 2006年, p.28 より作成。

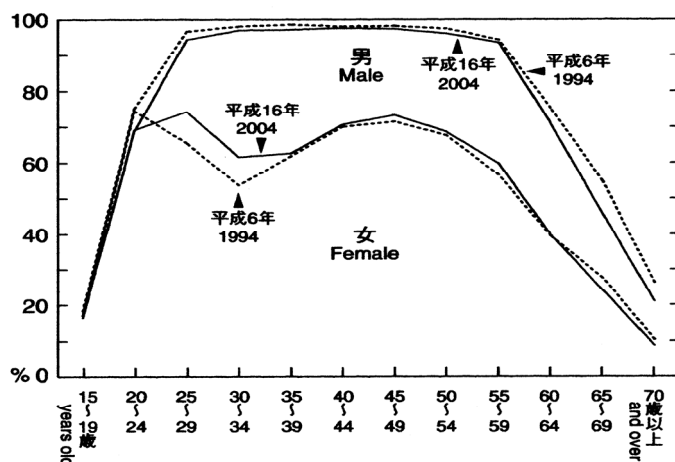
女性労働の特徴と問題点

現在の女性労働には、次のような特徴がある。M字型カーブ（図表 12 参照）に象徴されるように多くの女性が入社後数年で退社する。そのため、企業は女性社員に男性社員ほど費用のかかる訓練を与えないし、幹部への昇進の道を考えない。そして、訓練の機会や昇進の機会が男性より少なく賃金も低い（2001年毎月勤労調査年報によると女性の賃金の平均は男性の66%）という現状を見た女性社員はますます働く意欲を失い、結婚や出産を機に仕事を離れる人が増える。すると企業は、女性は入社後数年で仕事をやめるという考えを強め、ますます女性の訓練・幹部への道を狭める。このような悪循環が生じてしまっているのではないかと指摘されている。

31

このような悪循環に陥らないためには女性が結婚・出産後も働くことのできる環境を整える必要がある。その対策としては「育児休業制度」がある。この制度は、子供が3歳になるまでの3年間は休業することができ、子供が1歳になるまでの間は休業前賃金の40%が雇用保険から支払われ³²、子供が3歳になるまでは勤務時間の短縮が企業に義務付けられている。出産を経験した女性の育児休暇取得率は2002年の女性雇用管理基本調査では73.1%であるが、取得者に偏りがある。公務員や大企業に勤める女性は多く取得しているが中小企業では少ない。これは、従業員が育児休業を取得するとその代替りの人材が必要になるうえ、本当に育児休業取得者が企業に戻ってくるという保障はないので企業にとって大きな負担となる。そのため、余力の大きな大企業は対応できるが中小企業にとっては対応しがたいものとなっている。

図表 12 男女、年齢階級別労働力人口比率



(出所) 総務省統計局 『日本統計年鑑』第16章.

<http://www.stat.go.jp/data/nenkan/16.htm>

女性労働問題の解決策

この問題の解決策を考える。育児休業後の復帰という点については、仕事と家庭の両立しやすい環境整備の必要がある。例えば、休暇を1日、2日という日ごとに与えるのではなく、数時間単位で取れるようにするのも効果的であろう。そして、保育園の十分な確保も必要である。女性の社会進出に伴い、保育園に入りたいけど空きがないために入園できない、いわゆる待機児童が増加している。保育園の入所可能数を増やす必要がある。そして、人材確保という点においては、労働者をいくつかの部署に対応できるように教育・訓練することも一つの策であろう。手が空いている部署の労働者が人材不足の部署の埋め合わせをする。人材の有効活用によって企業の負担も減るはずである。労働環境を整えることによって女性労働者の入社数年後の退職が減ると、教育訓練や管理職への道も開け、賃金格差も縮まり、女性の労働意欲が強まる。そうすることによって先ほどあげた悪循環は回避することができるであろう。

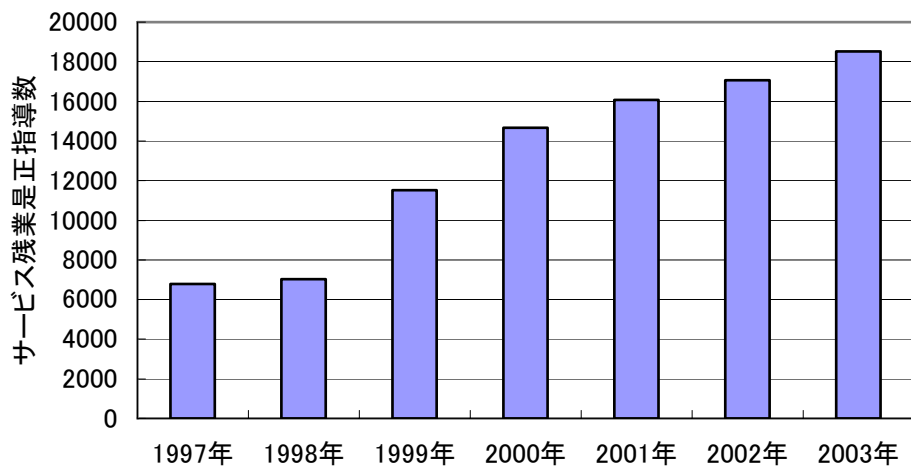
以上のように、女性労働の雇用・促進を図ることで偏った労働時間や負担を改める必要がある。そして、性別に関係なく働く意欲のある人に対して、幅広く就業機会を与える社会の構築を目指すべきである。

4.2 サービス残業の実態と解決策

厚生労働省では、サービス残業を所定労働時間外の労働時間の一部または全部に対して、決められた賃金や残業手当が支払われないことと定義し、賃金不払い残業と呼んでいる。つまり、所定の賃金および増し賃金を支払うことなく、所定時間外および休日に労働をさせるものである。これは統計上、法定時間内労働にも法定時間外労働にも算定されない労働である。サービス残業は、労働時間が短縮しているにもかかわらず、年々増加傾向にある。サービス残業がどの程度存在するのかという問いに対する確定値を算出することは容易ではないが、その算出方法の1つを紹介する。「個人の側から月末1週間に実際に仕事に従事した時間を捉えている

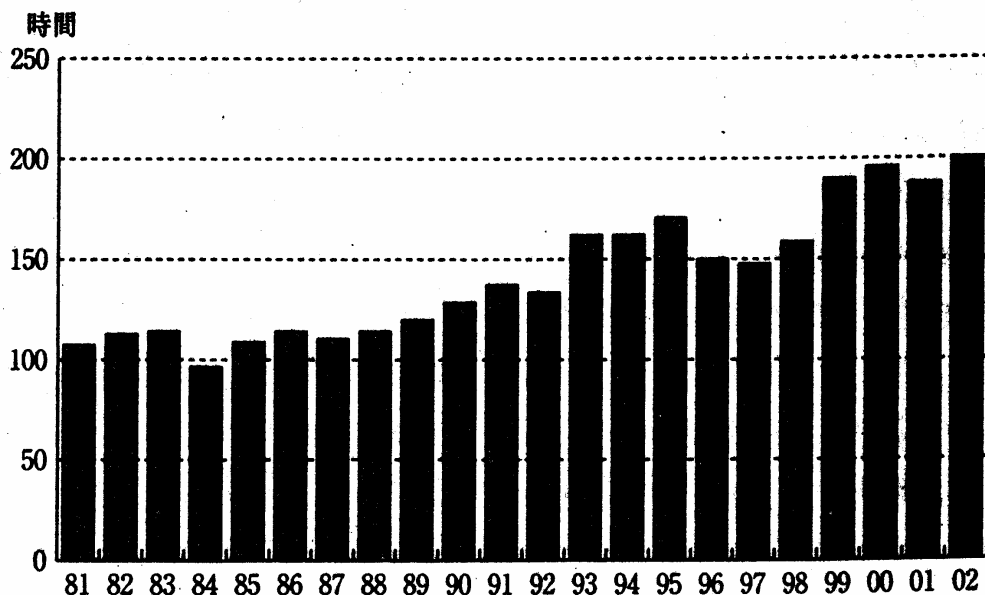
総務省の労働力調査と企業の賃金支払い労働時間を捉えている厚生労働省の毎月勤労統計の労働時間数の差」³³で算定する。この方法で算出された数値では、「2002年の年間サービス残業時間は200.4時間になると推定される。」³⁴

図表 13 サービス残業是正指導件数の推移



(出所) 労働調査会 2004年, p3 より作成。

図表 14 推定サービス残業時間の推移



(出所) 鈴木 2003年, p48.

サービス残業は無制限な労働供給につながり、長時間労働の危険性が指摘されている。また、長時間労働につながった結果、過労死をも引き起こしかねないとの懸念から大きな問題であるといわれている。この問題に関しては、2001年に厚生労働省が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を出している。具体策としては、タイムカードの利用が挙げられている。労働組合も「ノーペイ・ノーワーク」をスローガンに掲げるなど次第に対策がされるようになった。しかし、2002年10月～2003年3月までに労働基準監督署が法違反として是正・指導した事案は403企業、対象労働者は約6万人、不払い額は約72億円に上っている³⁵。厚生労働省は、11月を「賃金不払残業解消キャンペーン月間」として、サービス残業解消に向けた活動を行っており、その1つとして、「勤労感謝の日」に全国一斉無料電話相談を行っている。2004年に始めて行われた、この無料相談の内容から、1ヶ月間の不払い残業時間で80時間以上のものが多数存在することが判明した。(図表15参照)ここから、サービス残業が長時間労働につながる危険性が示唆できる。こういった長時間労働が横行すれば、労働者の健康に悪影響を及ぼすであろう。

図表15 厚生労働省の無料電話相談に寄せられた不払い残業分の労働時間

不払い残業 手当に相当 する時間(1 ヶ月間)	20時間未満	20時間以上 ～40時間未 満	40時間以上 ～60時間未 満	60時間以上 ～80時間未 満	80時間以上 ～100時間 未満	100時間以 上
	135件	255件	210件	124件	114件	144件

(出所) 全国労働基準関係団体連合 2005年, p.24より作成。

次に、サービス残業の実態について具体的に述べる。サービス残業と一言でいわれるが、その形態は様々である。労働者に残業申告をさせない場合がその一つである。労働者は、残業について自己申告するように決められているが、職場の雰囲気や申告しにくいなど何らかの圧力が存在することにより、労働者が残業申告できない場合がある。タイムカードで出退勤管理をしている企業では、定刻になると退勤処理をさせ、その後に働かせることがある。また、残業できる上限を決め、それ以上の残業は認めないとする規定を作る企業もあり、この場合には、上限以上の残業をしたとしても賃金は支払われない。残業の上限を決めることで、労働者の残業は抑制されるわけではない。残業の上限規定内で仕事を完了させないことは労働者の能力不足を示し、サービス残業をせざるをえない状況を作っているのである。毎月定額の割増賃金を支払うが、規定以上の残業分は支払わないというものもある。その他には、1日や1ヶ月に一定時間以上働いた場合にしか割増賃金を支払わないものがある。年俸に割増賃金が含まれており、その額を超えて働いた場合に割増賃金が支払われない場合がある。そして、本来は割増賃金が支払われるはずの社員を労働時間規定の対象外である管理監督者として扱ったり、所定の手続きを踏まずに変形労働時間制を導入したりといった場合もある。このように、サービス残業の形態は様々である。

さらに、サービス残業が発生する要因について詳細に考察したい。ここでは、その要因を①やむをえず、あるいはなんとなく、サービス残業をしてしまうという個人の意識②労働時間管理があいまいであるという労働時間制度の問題③職場の雰囲気など仕事のやり方など労働者を取巻く環境の問題という3つに分けて、それぞれ見ていこう。その際「連合調査」と「連合総研調査」を参考にする。これらは、サービス残業をしている労働者にサービス残業をする理由を挙げてもらったものである。

図表 16 連合調査 サービス残業をする理由 (二つ選択)

個人に課せられたノルマ達成のため	44.7%
みんながサービス残業をやっている	22.4%
自分の能力向上のため	21.6%
残業手当を請求しにくい雰囲気だから	19.8%
勤め先の残業規制が厳しいので	13.6%
組合の残業規則があるので	6.3%
超勤をつけると査定に響くから	1.7%
その他	33.6%
無回答	1.2%
サンプル数	11045

(出所) 鈴木 2003年, p.52 より作成。

図表 17 連合総研調査 残業・休日出勤のうちで残業手当が支給されない部分がある理由 (二つ選択)

自分が納得する成果を出すために残業しているので、残業手当の申請をしていない	32.1%
手当を申請しても予算の制約で支払われないから	23.6%
残業手当が実際の残業時間に関係なく定額で支払われているから	20.0%
上司がいやな顔をするので手当を申請しにくいから	13.6%
その残業時間が法定労働時間内だから	11.4%
その他	16.4%
無回答	8.6%
サンプル数	140

(出所) 鈴木 2003年, p.52 より作成。

個人の労働に対する意識

「自分が納得する成果を出すために残業しているので、残業手当の申請をしていない」「自分の能力向上のため」といった解答が多かった点に留意すれば、個人の労働に対する意識がサ

サービス残業を助長していることは否めない。自らの仕事に対する高い意欲は大切なものであろう。だが、そのような意識が無制限な労働給付につながり、過労死するという事態は避けなければならない。また、「みんながサービス残業をやっている」など職場の雰囲気も上で述べたような個人の意識に影響していると推測される。

労働時間制度の問題

「勤め先での残業規則が厳しいので」「残業手当が実際の残業時間に関係なく定額で支払われているから」といった理由を挙げる人々もかなり存在する。ここから、現在の労働時間制度が不十分であるといえよう。残業規則は、一定時間以上の残業を認めないというもので、残業による過重労働を防ぐためにあるように見えるが、サービス残業の促進につながっている。

また、図表 18 からわかるように、労働時間管理のある労働者の方がサービス残業をしている労働者の割合が少なく、サービス残業時間数が少ない。そして、労働時間管理に注意すると、フレックスタイム制でサービス残業をしている労働者が多いことが示されている。フレックスタイム制など労働時間の弾力化は、労働者の生活時間と労働時間を適正配分できるよう、労働者に裁量性を与えるためにできた制度であるが、上手く機能していないと考えられる。また、事業場外みなし労働制のサービス残業時間数が大きい。この制度の労働時間管理が曖昧になってしまいがちな性質が、その要因であろう。

図表 18 労働時間管理・労働時間制度と不払い残業の頻度

		サービス残業を している人の比 率 (%)	6月のサービス残 業平均時間	サンプル数
総計		47.5	8.7	23,260
管理時間	されている	44.6	6.4	18,681
	されていない	61.3	19.6	4,271
適用され ている労働 時間制 度	裁量労働制	48.9	11.9	1,936
	事業場外みなし制度	51.7	20.4	358
	フレックスタイム制	57.4	9.5	2,636
	変形労働時間制	40.0	5.4	3,747
	通常の労働時間制度	48.3	8.6	12,668
残業手当 決定方法	自己申告の時間通り	49.1	5.3	9,692
	タイムカードや電子機 器による記録通り	28.1	2.7	3,213
	自己申告や記録をもと に上司が調整	59.2	10.6	3,133
	あらかじめ定められた 手当てによる	50.5	16.2	3,577

(出所) 鈴木 2003年, p.52 より作成。

労働者を取巻く環境の問題

「個人に課せられたノルマ達成のため」という解答の多さから、所定内労働時間ではこなせないような量の仕事が個人に課せられていることがわかる。また、上述のように一定以上の残業は認めないという規則も存在する。このように過重労働と残業規制が並存すれば、サービス残業は必然的に発生する。

以上のようなサービス残業の発生要因や特徴を踏まえて、以下ではサービス残業の防止・改善策の検討を行う。行政の取り組みも重要であるが、労使双方の意識改革が必要である。使用者には、労働時間の適正な把握・管理を心がけることが望まれる。また、サービス残業を容認するような企業風土の改善も必要だ。労働組合のチェック体制を強化することや、労使からなる委員会の設置などにより現在のサービス残業の把握を行うと共に具体策について話し合いの場を設けることがサービス残業解消の第一歩になるであろう。

まず、仕事量の適切な配分をする必要がある。バブル期に過労死が社会問題となり、脚光を浴びるようになった。その後の不況期にも事態は深刻化している。その要因として、リストラなどによる労働強化やストレスの増大が指摘されるが、サービス残業の増加要因も同様であると推測される。リストラは不況期がもたらした影響であるが、仕事量の減少分以上に人員削減が行われると、各労働者の負担は増大する。過剰な仕事量がサービス残業を労働者に強いており、そのことが恒常化している。そして、サービス残業が多く労働者に受け入れられるような職場風土が醸成されている。仕事量と人員配置の見直しを行うことで、サービス残業に対する個人意識、および職場の雰囲気は改善されるはずである。また、労働時間管理をされていない労働者の方がサービス残業の発生率が高いことから、安易な労働時間規制緩和はすべきではない。

以上のような点を念頭に置いて、使用者・労働者・政府の三者は、サービス残業の減少に努めるべきである。サービス残業の多さを考慮すれば、サービス残業の改善なしに本当の意味での労働時間短縮は実現されない。

4.3 年次有給休暇取得率の実態と改善策

年次有給休暇（以下年休）は、勤め始めて6ヶ月以上の継続勤務かつ8割以上の出勤をした労働者に対し、年間10日間付与される。勤め始めて1年半以後は、前年1年間に8割以上出勤をした労働者には、当該年度に1日加算される仕組みとなっている。勤務年数3年半以後には、同様の条件で2日の年休が加算される。最大で年間20日の年休が付与される。この制度は基本的には労働者が自由に取得する日時を決定できる³⁶が事業が正常に運営できなくなる場合に限っては使用者が労働者に対して別の日時を指定するよう指示³⁷できる。労働者のための休日であるはずだが実際の取得率（付与日数に対する取得日数）は2004年で47.4%と低い。年休取得率は、1997年以降減少し続けており、労働時間規制が大幅に改革された1988年の取得率の50%を下回る数値である。³⁸年休取得率の低い理由として挙げられるのは病気休暇がないために病気になった時の備えにする、仕事が多すぎるために自分が休むと人員不足になるなどである。また、年休を取得することでできない業務をその他の労働日にしなければならず、自分の労働負担が増大することも年休取得率が少ない理由である。企業によっては余った有給を次年度に繰り越せるという制度をとっている。年休取得率をあげるためには、会社全体が強制的に休むという方法もある。会社全体、あるいは部署全体で休む制度は、計画年休と呼ばれる。こ

の制度は、1987年に年休取得率を上昇させるという目的で、実際に導入されている。年休日数のうち5日以上を各労働者の年休として残さなければならないと規定されているが、個人の事情に十分に配慮することはできない。とりわけ、勤続年数の少ない若い世代にとっては自由に年休を取得しにくい状況になるといえよう。したがって病気休暇の整備も必要である。人員不足という点については企業側の状況の考慮も不可欠であるが、適正な人員配置は必要である。この具体策として、多く人を雇うということがいえるが、それだけでは企業負担が大きい。したがって、抜けた人の仕事を他の労働者で上手く埋め合わせができるように、労働者に十分な研修を受けさせるのも良いであろう。また、労働者をいくつかのグループに分けて休んだ人の分はそのグループ内で分割するという方法も一つの策である。

4・4 過労死の現状分析

過労死は、今日の深刻な社会問題の1つである。過労死は、業種や職種を問わず、幅広い範囲の労働者に広がっている。そして、中間管理職や一般職といった、会社内の地位に関係なく発生している。また、年齢層も幅広く、あらゆる労働者に関係する重大な問題である。過労死が社会問題化したのは1980年代後半のことである。この時期は、バブルの時期で建設業や金融業、製造業などの経済活動が過熱していた。そして、休日労働などの残業も顕著に増大した。1988年の長時間労働者(週60時間を超す)の数は、777万人にもものぼる。その後、バブル崩壊後に不景気が到来するが、過労死は減少せず、増加傾向をたどっている。そのことは図表19,20を見れば明らかである。過労死が増加している要因は、リストラによる労働強化やストレスであると考えられる。過労死は働きすぎの日本特有の現象であると考えられてきたが、日本だけの問題でないようである。2002年に『オックスフォード英語辞典』のオンライン版に、*karoshi* という新しい単語が加えられたことは、過労死が世界に広がっているということを示唆しているであろう。

過労死弁護団全国連絡会議によると、「過労死とは、過労により人間の生体リズムが崩壊して、生命維持の機能が破綻を来した、致命的な極限状態である。」³⁹と定義される。すなわち、過労死とは、脳・心臓疾患に限らず、精神障害、自殺、ぜんそく等の疾病を指し、死亡していない場合も含むという点に留意する必要がある。⁴⁰ 上述の定義に基づき以下では、過労死の実態を示す。

まず、過労自殺について述べる。過労死の中でも精神障害・自殺について警鐘を投げかけたのは電通事件の東京地裁判決である。⁴¹ この事件をきっかけに過労自殺が問題視されるようになったのであるが、バブル崩壊後長期不況の中で激増し、深刻な社会問題となっている。「過労自殺は、最低人員で会社への成果(貢献)を個人の能力とは別に意欲・努力・自己管理として求め、負の部分も含めて個人に帰せる労務管理・労働環境の下で労働することに対する、人間の精神の孤独な抵抗である。」⁴² つまり、過労自殺は、加重業務が心身に大きな負担を与えた結果生じるものなのである。図表19から、過労自殺が年々増加傾向にあることがわかる。

図表 19 精神障害等の労災補償状況

年度		1999	2000	2001	2002	2003	2004
区分	精神障害等						
	請求件数	155	212	265	341	438	524
	認定件数	14	36	70	100	108	130
うち自殺	請求件数	93	100	92	112	121	
	認定件数	11	19	31	43	40	45

(出所) 佐久間 2005年, p.69, 森岡 2005年, p.13 より作成。

図表 20 では、脳・心臓疾患といった過労死の代表ともいえる疾病についての推移を示しており、増加は顕著である。ここで挙げた脳・心臓疾患は労働基準法規則 35 条別表第 1 の 2 にある職業病リストに列挙されていないため「過労死」と呼ばれる業務上疾患に認められるには以下の基準のいずれかを満たす必要がある。①発症直前から前日までの間に発生状態を時間的及び場所的に明確にしうる異常な出来事に遭遇したこと②発症に近接した時期において過重な業務に就労したこと③発症前の長期間にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したか、いずれかによる過重負担を受けたことにより発症した場合の 3 つである。⁴³

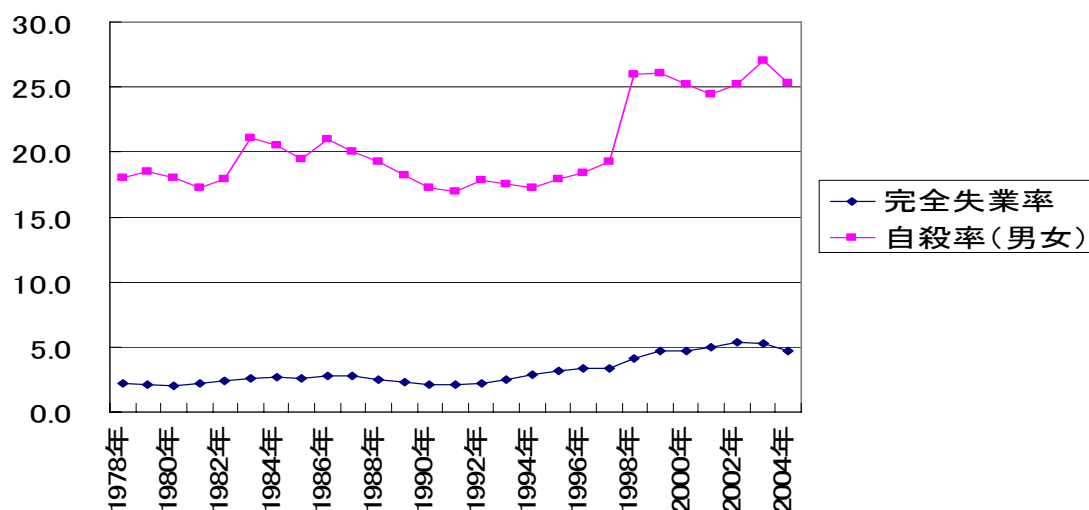
図表 20 過労死の労災認定状況

区分	年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004
脳・心臓 疾患	請求件数	493	617	690	819	705	816
	認定件数	81	85	143	317	312	294
	うち死亡	48	45	58	160	157	150

(出典) 森岡 2005年, p.13 より作成。

次に、過労死の原因についてみてみよう。過労死の原因として長時間労働、深夜労働、休日労働が考えられる。「過労死の事件で被災者の年間労働時間を調査すると、3000 時間前後かそれ以上のケースがほとんどである。」⁴⁴この年間労働時間数は、1 ヶ月当たりの総労働時間が 250 時間で、所定時間外労働が 100 時間前後であることを示す。また、自殺率と失業率⁴⁵の推移は、同じような軌跡をたどっている。ここから、失業が自殺に影響を与えているといえよう。失業者は、生活手段である賃金を得ることができなくなることで、経済的打撃を受ける。しかし、自殺者数の約 40% が有職者であることから、失業者以外の労働者にも多大な影響を与えていることが明らかである。失業者の増加により、失業しなかった労働者も、自分も失業するかもしれないという雇用不安抱える。そういった精神的負担に加えて、人員削減による仕事量の増加が身体的疲弊をもたらす。

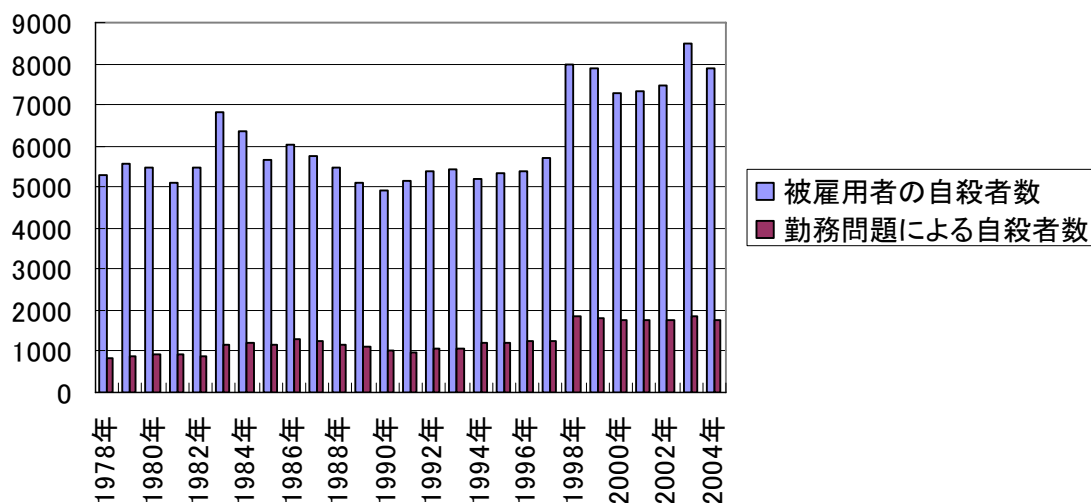
図表 21 完全失業率と自殺率の推移



(出所) 総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
 警察庁 『平成 16 年中における自殺の概要資料』
<http://www.npa.go.jp/toukei/index.htm#safetylife> より作成。

さらに、深夜労働の増加にも留意したい。OA化の進展に伴い、職場の 24 時間稼働体制が広まっている。また、経済・情報の国際化が進み、日本の夜（欧米の昼）に仕事をする労働者も増加している。「労働省の「平成 8 年賃金労働時間制度等総合調査」の結果によれば、所定内労働に深夜労働がある企業数割合は 31.3%であるが、従業員数 1000 人以上の大企業では、その割合は 60.2%に達している。」⁴⁶ それ以上に問題なのは、深夜のサービス残業であろう。過労自殺に至った労働者の多くが、長期間に渡り深夜労働をしていた。⁴⁷

図表 22 被雇用者の自殺者数、勤務問題による自殺者数の推移



(出所) 警察庁 『平成 16 年中における自殺の概要資料』より作成。
<http://www.npa.go.jp/toukei/index.htm#safetylife>

以上のような過労死の実態についての考察から、長時間労働の見直しが必要であることはいうまでもない。過労死問題が深刻化していることから、労働時間短縮政策は達成していないといえる。この状況を改善するには、前述した日本の長時間労働の特徴を考慮しサービス残業の解消に努める必要がある。

おわりに

資本制労働関係の発生、および労働時間規制の経緯を振り返ると、労働関係法制をはじめとした賃金労働者を取り巻く労働環境が大きく変化していることがわかる。そして、労働時間規制柔軟化が進行する現在、労働時間規制の目的を振り返ることは重要であろう。こういった動きの背景には、労働時間規制を創設した頃の典型的な雇用形態は工場労働であったが、サービス経済化が進んだことで工場労働が典型的な雇用形態といえなくなったことがある。また、パソコンや携帯電話などの情報機器が広がり、会社以外の場所で仕事をすることが可能になった。よって、労働時間は在社時間を意味するに過ぎず、それで賃金を決定することが困難であるという意見も間違いではない。しかし、労働時間規制を安易に緩和することは、長時間労働を温存させる危険性が伴う。ホワイトカラー・イグゼンプションを導入したアメリカでは、90年代から長時間労働や過労死が社会問題化している。また、サービス残業について考察した際に、労働管理をされていない労働者がサービス残業を行う傾向にあることが判明した。したがって、労働時間規制の柔軟化には慎重に対応すべきである。

そして、所定時間外労働やサービス残業といった問題の解決なしに、本来の意味での時短政策は実現できない。サービス残業は、労働者と使用者の間の暗黙の了解とされてきたが、1980年代後半に過労死が社会問題とされ始め、脚光を浴びるようになった。本稿でも述べたように、サービス残業は長時間労働につながる危険性が指摘されており、現在様々な取り組みがなされている。しかしながら、サービス残業は増加傾向にある。行政の取り組みも必要であるが、労使間でサービス残業の実態を把握するなど企業ごとの対策が解決の鍵となる。サービス残業の背景には、適正な人員配置がなされていない、あるいはサービス残業を容認する企業風土があり、各企業の努力なしに解決できる問題ではない。長時間労働の見直しや年休取得率上昇によって、深刻化する過労死の実態を改善しなければならない。

労使関係は、労働者と使用者という利害の対立する者で作られる関係であり、両者に課される権利・義務を円滑に遂行することは困難である。労働者に与えられるべき余暇などの生活時間と使用者が賃金を支払った対価として得るべき生産のための労働力（労働時間）のバランスを決定することは容易ではない。しかし、政府・使用者・労働者は、そのような課題に対して取組まなければならない。そして、その時代に応じたより良い「労働環境」の構築に努めることが望まれる。

注

- ¹ 後藤 1993年, p.70.
- ² 高木 2002年, p.170.
- ³ 法定労働時間(労働者が一日、一週間の間に労務に服することが許される最長の労働時間)休憩、休日、時間外労働などの規定を行っている。
- ⁴ 16時間、18時間労働は一般的で6~8歳の児童も14、16時間労働を行い婦人労働者は出産直前まで働き産後4、5日で仕事復帰していた。
- ⁵ 戸塚 1978年, p.269.
- ⁶ 1919年ベルサイユ条約に基づき設立され、国連の専門機関である。主要目的は、社会正義を向上させることで永久の平和の樹立に貢献し、国際的行動を通じて労働条件や生活水準の改善を図り、経済的・社会的安定の促進をすることである。加盟国(2004年9月には177カ国)の代表によって構成される。組織の特徴は、各国の政府代表:使用者代表:労働者代表が2:1:1という割合で出席し、それぞれが投票権を行使する。そのため、政策立案は労働者と雇用の代表が政府代表と同等の発言権を持つ。重要な役割は、国際労働基準に関する条約(ILO条約)と勧告(ILO勧告)の採択とその監視である。
- ⁷ 窪田 1965年, p.88.
- ⁸ 封建社会が解体し、資本主義の基本条件である資本と賃労働が生み出される歴史的過程。
- ⁹ わが国最初の企業勃興と呼ばれる。
- ¹⁰ 紡績業では二交代制の昼夜業が営まれ、製糸業では労働時間が15時間程度、長い時は18時間にも及ぶことがあった。(詳説日本史)
- ¹¹ 横井 1965年, p.106.
- ¹² 鉄夫や軍需工場については、一般労働者の労働時間規制が存在したが、それは例外的であった。1947年労働基準法が、原則一般労働者の労働時間規制の始まりである。
- ¹³ 水町 2005年, p.149.
- ¹⁴ 同上。
- ¹⁵ 水町 2005年, p.151.
- ¹⁶ 水町 2005年, pp.140-153.
- ¹⁷ 労働者が使用者の指揮命令に従って労務を提供する時間で自分の裁量で行うものは除く。
- ¹⁸ 労働者が一週間、一日のうちに労務に服することが許される最長の労働時間で休憩時間や待機時間は除く。
- ¹⁹ 事業所ごとに一斉に与えられ、労働者が気兼ねなく自由に過ごせる時間。
- ²⁰ 労働条件の決定機能と労務管理マニュアルとしての機能を持ち、常時10人以上の従業員を使用する会社は、過半数組合もしくは過半数代表者の意見を聞いて作成し所轄の労働基準監督署長に届けなければならない。
- ²¹ 日立製作所武蔵野工場事件・最1小判平成3年11月28日労判594号7項。
- ²² 野田 2005年, p.111.
- ²³ ここでいう事業場とは、本店・支店・工場など使用者の企業が継続的事業を行う場を示す。
- ²⁴ 中山 2005年, pp.80-87.
- ²⁵ 中山 2005年, pp.88-103.
- ²⁶ 厚生労働省 2006年。
- ²⁷ 中野 2006年, pp.107-108.
- ²⁸ 中野 2006年, p.108.
- ²⁹ 中野 2006年, pp.105-109.
- ³⁰ ロナルド・ドーア 2006年, p.11.
- ³¹ 本田・橋木, 2004年, pp.165-166.
- ³² 厚生労働省は現行の40%から50%に給付率を引き上げる方針を固めており、2007年の通常国会に提出し、2007年度後半の実施を目指している。(朝日新聞 2006年12月15日)
- ³³ 鈴木 2003年, p.49.
- ³⁴ 鈴木 2003年, p.48.
- ³⁵ 濱口 2004年, p.266.
- ³⁶ 労働者の時季指定権と呼ばれ長期連続休暇に関しては制約がかかる。
- ³⁷ 使用者の時季変更権。
- ³⁸ 野田 2005年, pp.113-116.
- ³⁹ 佐久間 2005年, p.7.
- ⁴⁰ 同上。

-
- 4¹ 同上.
 4² 藤本 2002 年, p.142.
 4³ 小畑 2006 年, p.118.
 4⁴ 川人 2006 年, p160.
 4⁵ 自殺率=自殺者数÷人口×100,000.
 4⁶ 川人 2006 年, p.163.
 4⁷ 同上.

参考文献

- (1) 高木郁朗『労働経済と労使関係』教育文化協会, 2002 年.
- (2) 水野勇一郎「労働時間政策と労働時間法制」日本労働法学会編、『日本労働法学会誌』106 号, 法律文化社, 2005 年, pp.140-153.
- (3) 濱口桂一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房, 2004 年.
- (4) 佐久間大輔・寺前隆・鴨田哲郎『労働法の諸問題』商事法務, 2005 年.
- (5) 本田聰一・橋木俊詔『労働経済学入門』有斐閣, 2004 年.
- (6) 山崎和義『図解よくわかる労働基準法』日本実業出版社, 1999 年.
- (7) 労働調査会『CLEAN UP!! サービス残業 賃金不払残業解消マニュアル』労働調査会出版局, 2003 年.
- (8) 全国労働基準関係団体連合会『これで解決「サービス残業」』労働調査会, 2005 年.
- (9) 浅倉むつこ・島田陽一・盛誠吾『労働法』有斐閣アルマ, 2006 年.
- (10) 野田進・清正寛・石橋洋 ほか『労働法 エッセンシャル』清正寛・菊池高志編有斐閣ブックス, 2006 年.
- (11) 中山滋夫『労働時間・休日・休暇・休業』中山誠・中山滋夫編 中央経済者, 2005 年.
- (12) 水野谷志志・久本憲夫・田中洋子「働きすぎ」『社会政策学会誌第 15 号』2006 年, pp.19-77.
- (13) 青木宗谷・小川政亮・窪田隼人ほか『岩波講座 現代法 10』岩波書店, 1965 年.
- (14) 戸塚秀夫『イギリス工場法成立史論』未来社, 1978 年.
- (15) ロナルド・ドーア『働くということ』中央公論新書, 2006 年.
- (16) 中野麻美『労働ダンピング』岩波書店, 2006 年.
- (17) 森岡孝二『働きすぎの時代』岩波書店, 2005 年.
- (18) 川人博『過労自殺』岩波書店, 2006 年.
- (19) 後藤純一『外国人労働者と日本経済』有斐閣, 1993 年.
- (20) 石井進・笠原一男・児玉幸雄ほか『詳細日本史』山川出版社, 2001 年.
- (21) 八代尚弘「経済教室 厚労省で検討中の労働契約法制 解雇規制の強化は誤り」『日本経済新聞』2006 年 7 月 26 日.
- (22) 小島典明「経済教室 労働時間規制 適用除外の拡大必要」『日本経済新聞』2005 年 6 月 3 日.
- (23) 野田進「労働時間規制立法の誕生」『日本労働法学会誌 95 号』2000 年.
- (24) 鈴木不二一「サービス残業の実態と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌 519 号』2003 年.
- (25) 島田陽一「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」『日本労働研究雑誌 519 号』2003 年.
- (26) 藤本茂「過労自殺と使用者の損害賠償責任」『労働判例百選 第七版』有斐閣, 2002 年, pp142-143.
- (27) 西村健一郎「業務上疾病」『労働判例百選 第七版』有斐閣, 2002 年, pp134- 135.
- (28) 小畑史子『よくわかる労働法』ミネルヴァ書房, 2006 年.
- (29) 厚生労働省『今後の労働時間法制の在り方について』
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1227-4.html>
- (30) 日本経済団体連合会『ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言』
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042.html>